

Виконуючи курсову роботу з кредитного модуля «Управління персоналом», студенти на базі медійного підприємства / організації (видавництво, поліграфічне підприємство, редакція друкованого або електронного ЗМІ, медійний або інтернет-проект, рекламна агенція та ін.) вивчають стан трудових ресурсів (кількісний та якісний склад); політику і процедури формування трудових ресурсів; стан і методи мотивації персоналу; стан і методи оцінки персоналу; стан і методи професійного навчання персоналу; ефективність управління персоналом підприємства / організації. А результатами цього науково-практичного дослідження стають рекомендації з удосконалення стратегічного управління персоналом, корпоративної культури, систем мотивації та професійного навчання персоналу медійного підприємства / організації.

Таким чином, кафедра менеджменту видавничо-поліграфічної галузі у Національному технічному університеті України «КПІ імені Ігоря Сікорського» успішно вирішує актуальні завдання професійної підготовки менеджерів для медійних підприємств та організацій, зокрема у контексті управління персоналом. Впевнені, що наші випускники являють собою нову генерацію керівників, які, застосовуючи ціннісні (аксіологічні) підходи, економічні стимули, соціальні гарантії, створюватимуть умови не лише для високої продуктивності праці та ефективної діяльності медійних підприємств / організацій, але й загалом для покращення якості життя в Україні.

УДК 005.963.2:027.7]:061.2(477)УБА

Сербін Олег Олегович

доктор наук із соціальних комунікацій

Наукова бібліотека імені М. Максимовича Київського національного університету

імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

Кулик Євгенія Володимирівна

кандидат наук із соціальних комунікацій

Науково-технічна бібліотека Національного технічного університету України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», м. Київ, Україна

МЕНТОРСТВО ТА НАСТАВНИЦТВО ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ БІБЛІОТЕКАРІВ: МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ КОЖНОГО – КОЖНОМУ ПО МОЖЛИВОСТЯХ

Бібліотекар – це професія не тільки з глибокою історією, неоднозначним теперішнім, але й невідворотно-прогресивним майбутнім. Кожен день сучасного бібліотекаря сповнений

викликами та непередбачуваними кроками, якщо цей бібліотекар дійсно прагне бути професійним. Якщо він прагне якісних змін, відкриття нових обріїв в професії, долучення до творення інформаційно-бібліотечного суспільного розвитку читачів – такий бібліотекар просто зобов'язаний невтомно працювати над собою, зростаючи професійно. Професійний розвиток бібліотекаря є невід'ємною частиною професійної діяльності, що визначає її якість – вражає українська колега [1], з якою ми не можемо не погодитись. Забезпечення професійного розвитку персоналу бібліотек, оновлення системи бібліотечно-інформаційної освіти та підвищення кваліфікації – пріоритетний напрям Стратегії розвитку бібліотечної справи на період до 2025 року «Якісні зміни бібліотек для забезпечення сталого розвитку України», реалізація якого передбачає актуалізацію системи знань, вмінь і навичок персоналу бібліотек і трансформацію системи їхньої безперервної освіти відповідно до міжнародних стандартів [4]. Розробка навчальних програм, модулів з актуальних тем, пропозиція освітніх майданчиків, у тому числі на партнерських засадах із закладами освіти, та підвищення кваліфікації – важливі заходи Української бібліотечної асоціації в межах втілення Стратегії Української бібліотечної асоціації на 2019-2021 роки [5]. Разом з тим, кожен бібліотекар може самостійно планувати індивідуальну програму професійного розвитку, відповідно до своїх потреб, використовуючи доступні варіативності навчання – формальні, неформальні, інформальні.

Відповідно до результатів онлайн-опитування, проведеного Секцією університетських бібліотек УБА, з метою вивчення думки бібліотекарів-працівників бібліотек українських університетів щодо їхніх потреб у безперервному навчанні, переважна більшість респондентів схвально ставляться до необхідності самостійного планування та ініціювання професійного розвитку. Разом з тим, посиляючись на найпоширеніші стримуючі чинники в процесі підвищення кваліфікації (брак часу, нестача коштів, слабка мотивація), бібліотекарі засвідчують важливість підтримки їхнього прагнення до оновлення компетентностей з боку професійної громадської організації, членами якої вони є, та адміністрації бібліотек [3].

У багатьох зарубіжних університетських бібліотеках з метою професійної підтримки та розвитку працівників впроваджуються програми формального наставництва та неформального менторства. Наставництво та менторство досить часто сприймаються як синонімічні терміни, проте дослідники відмічають суттєві відмінності у їхньому тлумаченні. Наставник призначається організацією, щоб допомогти досягти мети її діяльності, тоді як ментора працівники можуть обирати самостійно, щоб досягти індивідуального зростання [2].

Метою наставницьких та менторських програм може бути професійна підготовка молодих фахівців, нових працівників, які долучаються до команди бібліотеки, чи кураторство для кар'єрного зростання. Створення формальних програм, зазвичай,

ініціюється й підтримується адміністрацією бібліотеки для досягнення певної мети, неформальні програми можуть підтримуватися адміністрацією, проте, перш за все, вони є ініціативою самих бібліотекарів, які прагнуть лідерства і професійного зростання. Як формальні, так і неформальні програми можуть будуватися на ієрархічних відносинах – більш досвідчені діляться знаннями, навичками, уміннями з менш досвідченими [7], також практикуються рівноправні програми, наприклад, молоді бібліотекарі можуть сприяти поширенню міждисциплінарних знань та формуванню нових навичок, пов'язаних з використанням інформаційно-комп'ютерних технологій.

Дослідження програм наставництва, менторства дозволяють умовно виокремити 4 основні моделі навчання: досвідчений бібліотекар-ментор ділиться досвідом, навчає, підтримує одного чи двох молодих бібліотекарів; наставництво в групах для обміну ідеями, підтримки мотивації, надання зворотнього зв'язку; досвідчений старший бібліотекар працює з групою менш досвідчених колег; молодий бібліотекар ділиться досвідом, сприяє набуттю нових навичок, умінь старшими працівниками. Моніторинг зарубіжних програм наставництва свідчить, що їхніми пріоритетами є розвиток професійного потенціалу молодих бібліотекарів [9], також набувають популярності програми для розвитку дослідницьких навичок, академічного письма та поширення результатів досліджень [6].

Для успіху будь-яких формальних і неформальних наставницьких програм важливим складником є міжособистісна сумісність [9]. Звертаючись до результатів дослідження Секції університетських бібліотек УБА, бачимо, що переймати досвід значна частина бібліотекарів хочуть саме у досвідчених фахівців бібліотечно-інформаційної справи, для них важливими є ілюстрації теоретичних знань практичними прикладами їхнього застосування у роботі бібліотеки та бібліотекаря. Значна частина опитаних також наголошують на важливості довірливих взаємини з доповідачем та зоровому контакті [10]. Ці результати засвідчують доцільність інвестування часу і зусиль бібліотек в підготовку фахівців, які готові бути наставниками, менторами для інших бібліотекарів з метою розвитку персоналу книгозбірень. Цю тезу підтверджують і дані дослідження про те, що понад 60 % опитаних бібліотекарів налагоджують професійну комунікацію для розвитку, обміну досвідом з фахівцями, яких вони вважають менторами, передусім використовуючи соціальні мережі. Майже третина респондентів назвали саме спілкування з авторитетними для них фахівцями ефективним, на їхню думку, форматом для професійного розвитку [10].

З одного боку, наставництво є формою безперервного професійного розвитку, що враховує індивідуальні потреби в навчанні працівників, створює умови для професійної соціалізації [8]. Разом з тим, наставництво – це свідомо діяльність, яка вимагає від людей постійного розвитку навичок, умінь, що необхідні для участі у цих відносинах. Недостатня

увага до навичок наставника негативно позначається на результатах наставницьких програм [9]. Ми можемо говорити про важливість формування певної культури наставництва, менторства як важливих складових ефективності застосування цих форм навчання для професійного розвитку бібліотекарів. Відповідно до Стратегії Української бібліотечної асоціації на 2019-2021 роки, Асоціація «пропонує активним бібліотекарям, готовим до змін, інноваційну платформу для розвитку професійного потенціалу» [5]. Актуальним складником цієї інноваційної платформи може стати своєрідний університет наставництва або менторства як система внутрішнього навчання, побудована в рамках корпоративної ідеології на основі єдиної концепції і методології, що змінить, розширить уявлення про розвиток персоналу бібліотек шляхом запровадження наставницьких програм.

Джерела:

1. Кулієва Т. Імідж бібліотекаря: від минулого до сьогодення. Вісник Книжкової палати. 2015. № 8. С. 16–18. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkp_2015_8_7.
2. Лелека Т. О. Функціонування англоамериканських запозичень-синонімів сфери безперервної освіти в українській мові початку ХХІ століття. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Філологічна». 2015. Вип. 58. С. 341–344.
3. Сербін О., Кулик Є. Безперервна бібліотечна освіта: від дослідження до практичних цінностей. *IX Львівський міжнародний бібліотечний форум «Бібліотек@ – творимо свободу»*: збірник матеріалів. Київ : УБА, 2018. С. 35–38.
4. Стратегія розвитку бібліотечної справи на період до 2025 року «Якісні зміни бібліотек для забезпечення сталого розвитку України». 2016. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/219-2016-p>.
5. Стратегія Української бібліотечної асоціації на 2019-2021 роки [Затверджено Конференцією Української бібліотечної асоціації 22 листопада 2018 р.]. Режим доступу: <https://ula.org.ua/252-dokumenty/dokumenty-uba>.
6. Ackerman E., Hunter J., Wilkinson Z. T. The Availability and Effectiveness of Research Supports for Early Career Academic Librarians *The Journal of Academic Librarianship*. 2018. Vol. 44 (5). Pp. 553–568. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2018.06.001>.
7. Bruxvoort D. Mentoring in academic libraries. In K. Blessinger & P. Hrycaj (Eds.). *Workplace Culture in Academic Libraries*. 2013. Pp. 251–262. <https://doi.org/10.1016/B978-1-84334-702-6.50016-2>.
8. Hallam G., Newton-Smith C. Evaluation of transitional mentoring for new library and information professionals. What are the professional and personal outcomes for the participants? *Library Management*. 2006. Vol. 27 (3). <https://doi.org/10.1108/01435120610652905>.
9. Lorenzetti D.L., Powelson S.E. A Scoping Review of Mentoring Programs for Academic Librarians. *The Journal of Academic Librarianship*. 2014. Vol. 41 (2). <http://dx.doi.org/10.1016/j.acalib.2014.12.001>.
10. Serbin O., Kulyk E. Lifelong Learning & Recurrent Education for the Librarians: Day-To-Day Realities & Determinants of Development [Dataset]. 2018. Retrieved from: <http://eprints.rclis.org/33059>.